

調査研究レポート

NO.8

2024年実施

報告書『U A ゼンセン外国人労働者の雇用に関する調査報告書』（概要）

●本報告書について

厚生労働省の「外国人雇用状況報告」によれば、2024年10月末時点の外国人労働者数は約230万人と過去最多を更新し、前年比で約25.4万人の増加（12.4%増）という高い伸びを示している。U A ゼンセンでは、外国人の従業員・組合員がさまざまな産業で増加を続ける中、現場での受け入れ状況や課題をより広範に、かつ継続的に把握する必要性が一層高まっている。

こうした問題意識のもと、UAゼンセン政策サポートセンターは「U A ゼンセン加盟組合（企業）における外国人労働者雇用の実態や課題等を調査し、これらを把握・分析することにより、今後の政策（外国人政策、産業政策等）の策定と研究に必要な基礎資料を作成する」ことを目的に、2024年6月～9月の間に全加盟組合を対象として「外国人労働者の雇用に関する調査」を実施した。

今回の調査では、製造産業部門から160組織、流通部門から196組織、総合サービス部門から178組織、合計534組織から有効回答を得た。以下に本報告書の概要を掲載する。

なお、本調査は2021年に実施した「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査（単組調査）」とは調査対象や設問内容が異なるため、単純な比較はできない点にご留意いただきたい。

【主な調査結果のポイント】

- ・雇用状況…回答組織の6割強(62.9%)が外国人労働者を雇用している。
- ・組織化状況…外国人従業員がいる組織の7割強(75.6%)に外国人組合員がいる。
- ・外国人従業員・組合員数…外国人従業員総数は42,715人、外国人組合員総数は21,896人。
- ・組織率…外国人従業員の組織率（265組織）は加重平均で51.2%。
- ・雇用形態…外国人従業員の9割近くが「正社員以外（パート等）」。
- ・性別…外国人従業員・組合員はいずれも、正社員・正社員以外を問わず、女性の割合が高い。
- ・国籍…外国人従業員で最も多いのは「ベトナム」で、外国人組合員で最も多いのは「中国」。
- ・在留資格…外国人従業員・組合員ともに「身分に基づく在留資格」が最も多い。
- ・課題…職場、組合ともに日本語でのコミュニケーションが課題の上位に。
- ・取り組み…労働条件の明示や就業規則の説明、組合活動といった場面における多言語対応については、いずれも「特に対応していない」が半数を超えている。
- ・外国人労働者に関する考え方…「外国人労働者は長期的に職場に定着する人材として雇用していくべき」に＜そう思う＞が8割強。

本調査は、全加盟組合を対象として2024年6月に実施し、U Aゼンセン全体で534組織からの有効回答を得た。部門別の回収数は、製造産業部門が160組織、流通部門が196組織、総合サービス部門が178組織となっている。

1. 雇用状況と組織化状況

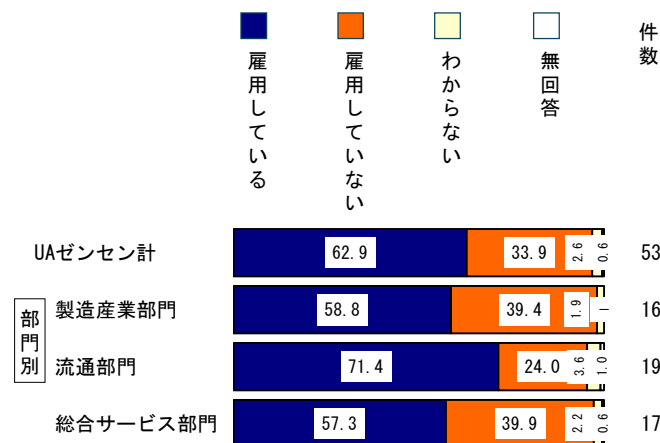
(1) 外国人従業員の雇用状況

- 回答組合534組織のうち「雇用している」は336組織、62.9%を占める（第1図）。
- 外国人従業員総数は42,715人で、外国人従業員を雇用している組織の外国人比率(加重平均)は2.7%である（第1表）。
- 雇用形態では、「正社員以外（パート等）」が9割近くに及び、正社員、正社員以外ともに女性が多数を占める点がU Aゼンセンの加盟組合の企業で働く外国人従業員の特徴である。
- 部門別にみると、外国人従業員数は流通部門（20,296人）と総合サービス部門（20,867人）で多い。

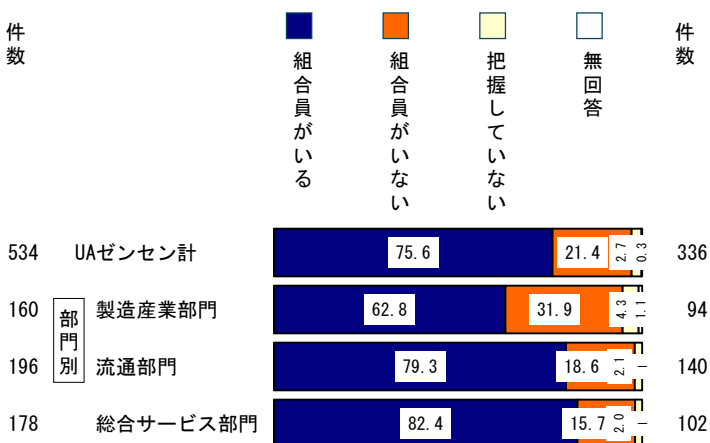
(2) 外国人従業員の組織化状況

- 外国人従業員を雇用している組織のうち、「組合員がいる」は254組織、75.6%である（第2図）。
- 外国人組合員総数は21,896人で、外国人組合員がいる組織の外国人比率（加重平均）は2.3%である。
- 従業員同様、正社員以外や女性が多い点が、U Aゼンセンの外国人組合員の特徴となっている。
- 部門別にみると、外国人組合員では総合サービス部門（13,161人）の占める割合（約6割）が高い。

第1図 外国人従業員の雇用状況



第2図 外国人従業員の組織化状況
(外国人従業員を雇用している組織)



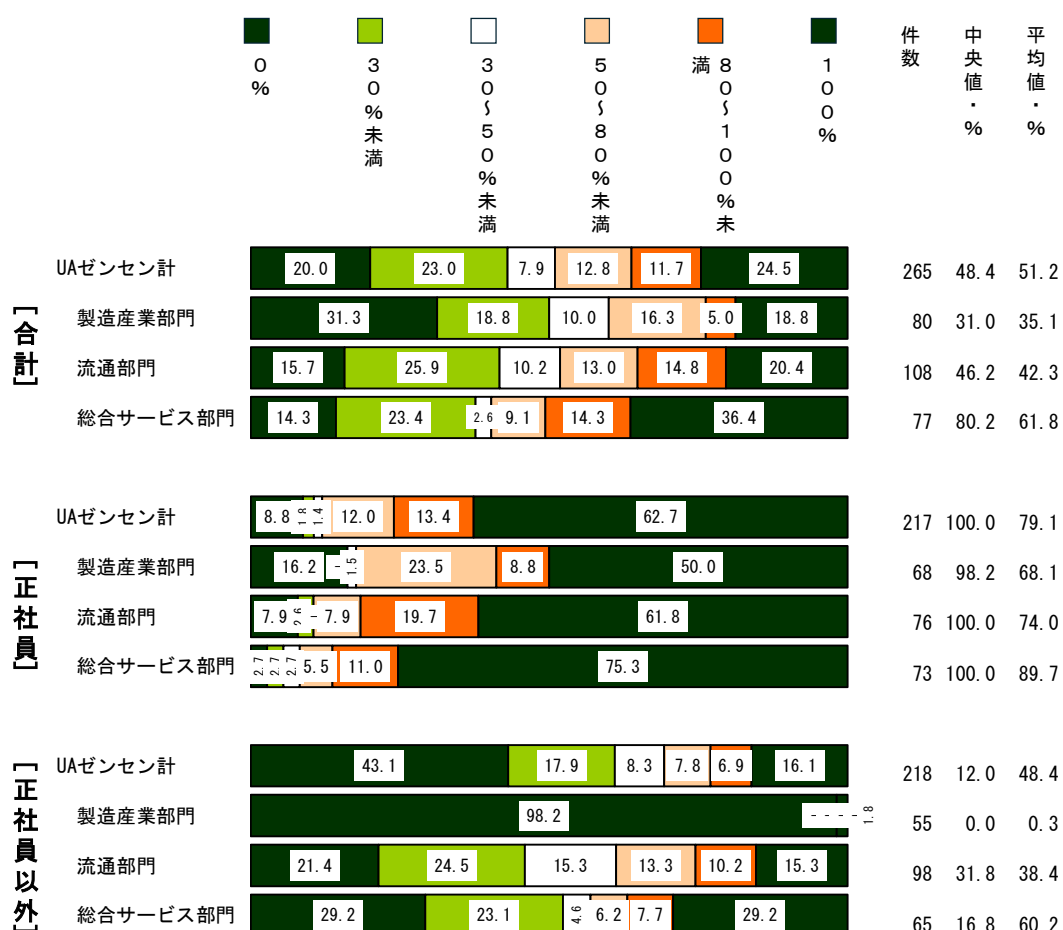
第1表 従業員・組合員数（累計値）

部門別	件数	従業員数					雇用形態不明	組合員数					雇用形態不明
		正社員	(うち女性)	正社員以外 (パート等)	(うち女性)			正社員	(うち女性)	正社員以外 (パート等)	(うち女性)		
UAゼンセン計	534	1,990,048	557,429	179,830	1,432,619	1,115,139	0	1,293,271	445,180	159,154	848,091	692,897	0
(うち外国人数)		42,715	4,381	2,557	37,704	26,519	630	21,896	3,437	1,940	18,261	11,270	198
製造産業部門	160	143,772	125,829	29,747	17,943	11,453	0	94,046	92,399	24,748	1,647	597	0
(うち外国人数)		1,552	776	343	776	439	0	518	516	246	2	2	0
流通部門	196	1,228,159	298,410	98,070	929,749	741,943	0	837,891	249,095	88,882	588,796	495,557	0
(うち外国人数)		20,296	1,928	1,242	18,368	15,052	0	8,217	1,382	798	6,835	5,356	0
総合サービス部門	178	618,117	133,190	52,013	484,927	361,743	0	361,334	103,686	45,524	257,648	196,743	0
(うち外国人数)		20,867	1,677	972	18,560	11,028	630	13,161	1,539	896	11,424	5,912	198

(3) 外国人従業員の組織率

- 回答組織（外国人従業員を雇用しており、外国人従業員数・組合員数にすべてに回答がある組織）の外国人従業員の組織率は、平均値（加重平均）では 51.2% となっており、分布では「0%」（20.0%）から「100%」（24.5%）まで幅広く分布している（第3図）。
- 組織率は雇用形態による違いが大きく、正社員では平均 79.1% であるのに対し、正社員以外（パート等）では平均 48.4% である。
- 部門別にみると、正社員では、いずれも分布上は「100%」が最も多い点で共通しているが、平均値にはやや差がみられ、総合サービス部門が 89.7% と最も高く、流通部門が 74.0%、製造産業部門が 68.1% である。正社員以外では、総合サービス部門と流通部門は、「0%」から「100%」までさまざまに分布しており、平均値ではそれぞれ 60.2%、38.4% となっている。製造産業部門では「0%」がほとんどである。

第3図 外国人従業員組織率（加重平均）
（外国人従業員数・組合員数にすべてに回答がある組織、外国人従業員を雇用している組織）



(4) 国籍別・在留資格別の外国人従業員・組合員構成

- 国籍別の外国人従業員数について、最も多いのは「ベトナム」で、それに「中国」、「ネパール」などが続いている。外国人組合員数では、「中国」と「ベトナム」が多い（第2表、第4図）。
- 在留資格別では、「身分に基づく在留資格（永住者等）」が最も多く、「技能実習」と「留学」が続いている。外国人組合員数では「身分に基づく在留資格（永住者等）」に「留学」が続いており、「技能実習」は従業員数に対して組合員数の割合が少ない（第5図）。
- なお、国籍別・在留資格別の外国人従業員数と組合員数は、「不明」が4分の1程度を占める点に留意が必要である。前回調査でも「不明」の割合が同程度みられており、労働組合による外国人の雇用状況の把握は継続的な課題といえる。

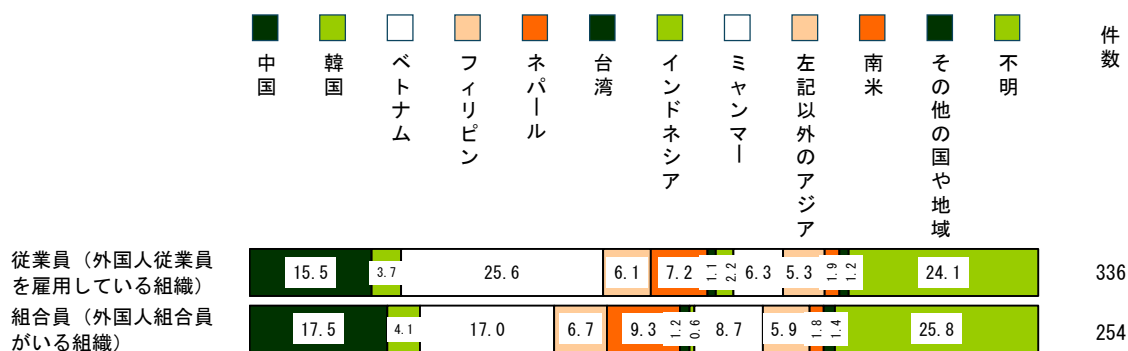
第2表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

	従業員数	野専門的・技術的分	資格（永住者等）	身分に基づく在留	技能実習	等）特定活動（EPA	留学	家族滞在	特定技能	不明	外国人従業員を雇用している組織数	野専門的・技術的分	資格（永住者等）	身分に基づく在留	技能実習	等）特定活動（EPA	留学	家族滞在	特定技能	不明	外国人組合員がいる組織数
UAゼンセン計	42,715	1,646	9,022	7,797	1,666	7,064	2,258	2,680	10,582		336	21,896	1,487	5,753	1,114	1,393	4,367	1,355	520	5,907	254
中国	6,624	588	3,350	173	53	1,336	548	184	392		220	3,829	525	2,273	2	38	496	260	8	227	179
韓国	1,578	75	1,062	0	68	112	91	0	170		148	908	52	662	0	34	42	29	0	89	116
ベトナム	10,945	205	419	5,844	191	1,879	510	1,829	68		174	3,721	174	286	992	123	1,419	376	322	29	100
フィリピン	2,586	27	1,919	140	160	22	116	85	117		143	1,460	26	1,195	32	111	11	28	12	45	105
ネパール	3,066	366	319	18	32	1,526	738	27	40		88	2,028	366	160	0	32	913	518	25	14	60
台湾	453	53	244	0	24	82	28	1	21		94	271	42	157	0	14	32	14	0	12	71
インドネシア	946	10	81	584	1	82	20	138	30		82	134	7	45	12	0	42	9	4	15	43
ミャンマー	2,690	14	126	373	876	1,128	45	108	20		90	1,901	13	95	45	812	825	31	77	3	57
上記以外のアジア	2,246	63	550	444	236	721	94	87	51		120	1,297	53	344	31	223	507	49	68	22	89
南米	806	2	634	0	2	24	17	1	126		104	387	2	322	0	0	19	6	1	37	70
その他の国や地域	502	71	262	0	12	78	36	3	40		103	312	56	161	0	6	53	20	3	13	67
不明	10,273	172	56	221	11	74	15	217	9,507		63	5,648	171	53	0	0	8	15	0	5,401	39

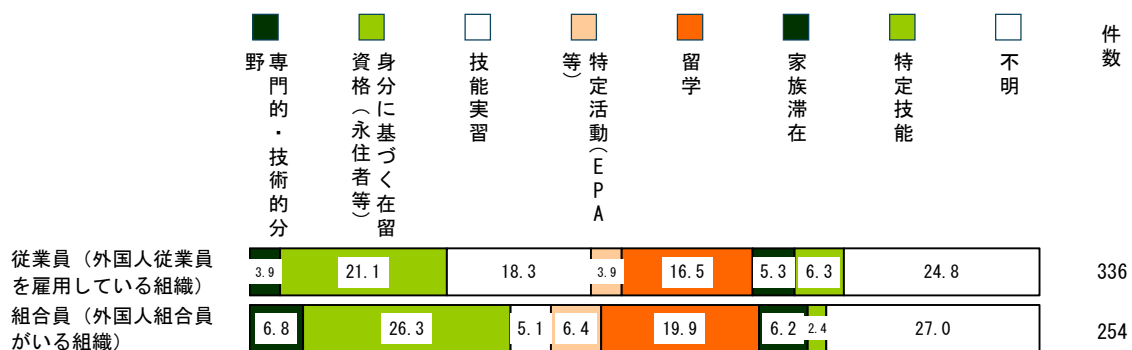
※国籍および在留資格の上位3項目に色付け

※国籍×在留資格の項目については上位5項目に色付け

第4図 国籍別の外国人従業員・組合員構成（加重平均・U Aゼンセン計）



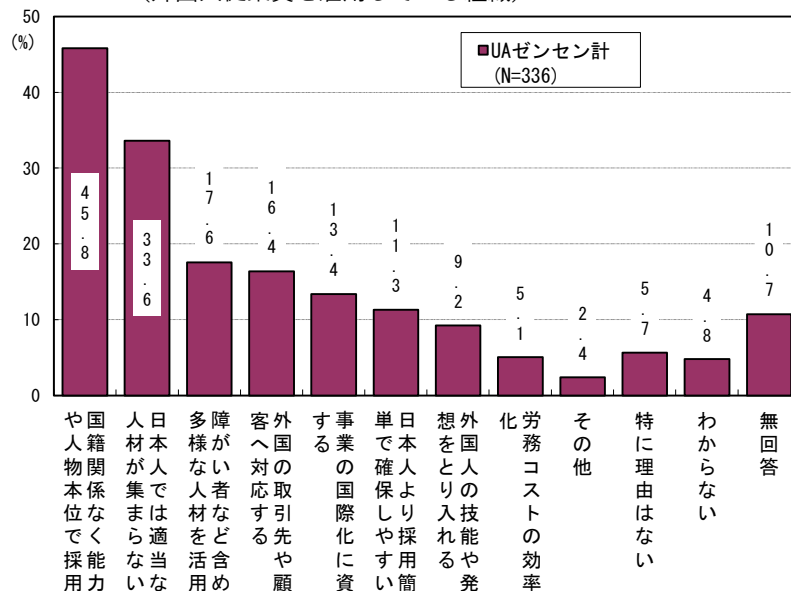
第5図 在留資格別の外国人従業員・組合員構成（加重平均・U Aゼンセン計）



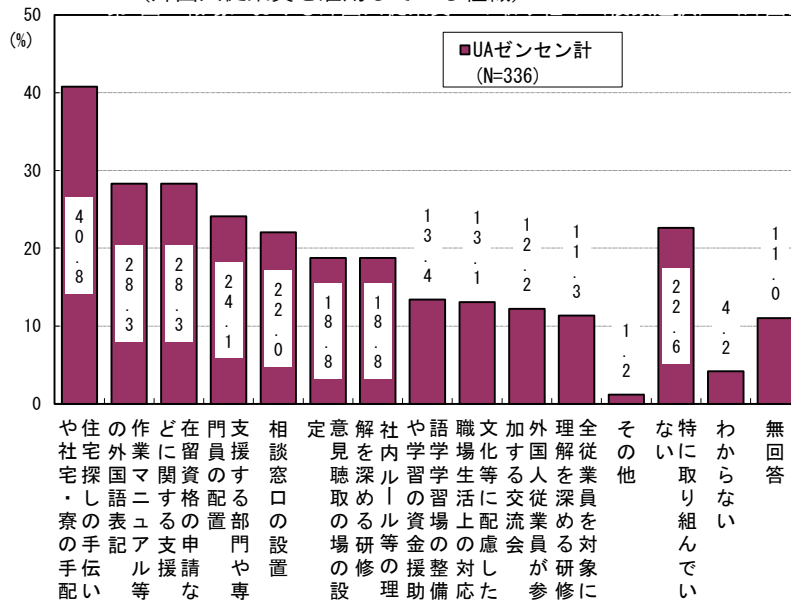
2. 職場における外国人従業員

- 外国人従業員の採用理由は、「国籍に関係なく能力や人物本位で採用している」が最も多く、それに「日本人では適当な人材が集まらないため」が続いており、人手不足の状況下で、能力等の評価によって採用した結果として外国人従業員を雇用している組織が多いことがわかる（第6図）。
- 外国人従業員に関する職場の課題には、特定技能や技能実習の外国人従業員を雇用する組織を中心に「日本語での読み書きが難しい」や「日本語での会話のやり取りが難しい」といった日本語でのコミュニケーションが多くあげられている。
- 外国人従業員に対する取り組みとしては、「住宅探しの手伝いや社宅・寮の手配」に次いで、「作業マニュアルや安全衛生マニュアルの外国語表記」、「在留資格の申請や自治体での手続きに関する支援」、「支援する部門や専門員の配置」、「相談窓口の設置」が上位項目に並んでいる（第7図）。
- 雇用契約時における労働条件の明示や就業規則の説明の際に、従業員の母語を用いた口頭での説明や“やさしい日本語”を含む多言語対応を行っている組織はわずかにとどまる（第8図、第9図）。

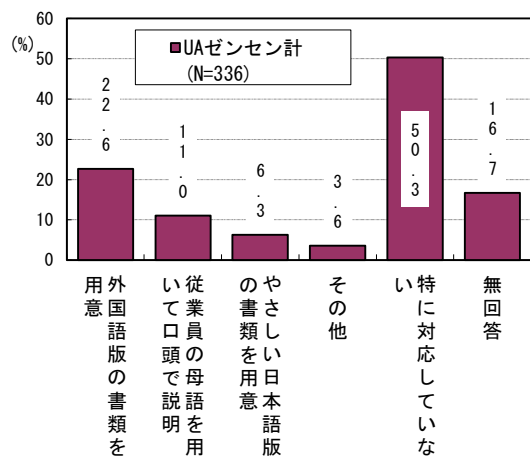
第6図 外国人従業員を採用する理由（複数選択）
（外国人従業員を雇用している組織）



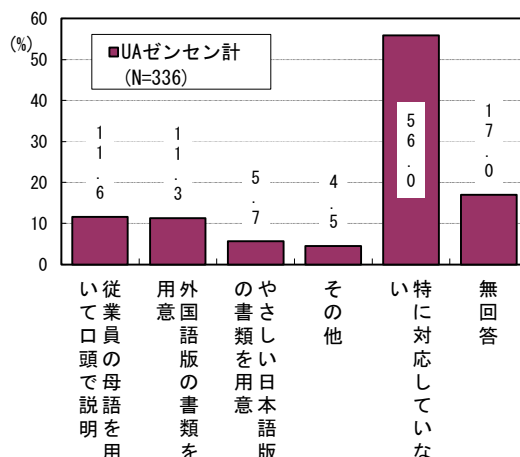
第7図 職場における外国人従業員への取り組み（複数選択）
（外国人従業員を雇用している組織）



第8図 労働条件の明示における多言語対応（複数選択）
（外国人従業員を雇用している組織）



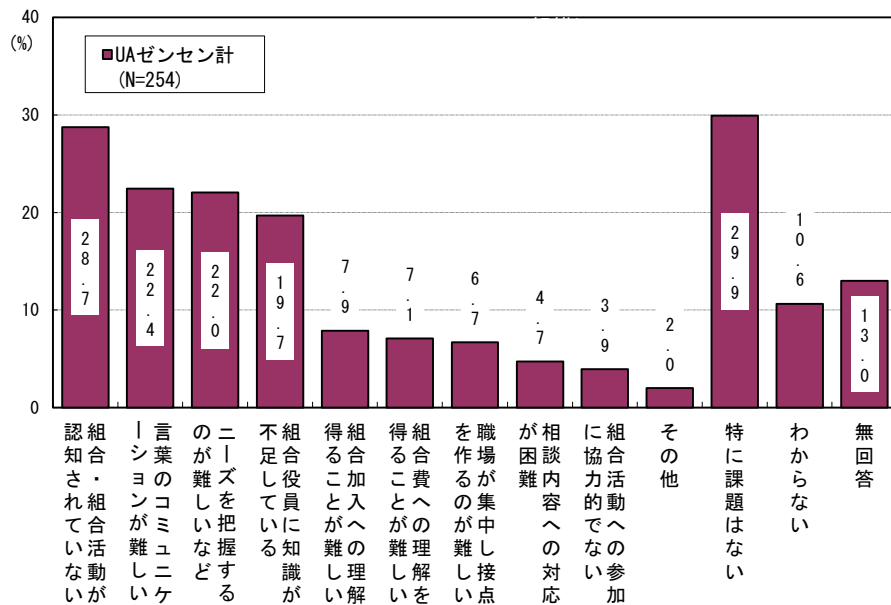
第9図 就業規則の説明における多言語対応（複数選択）
（外国人従業員を雇用している組織）



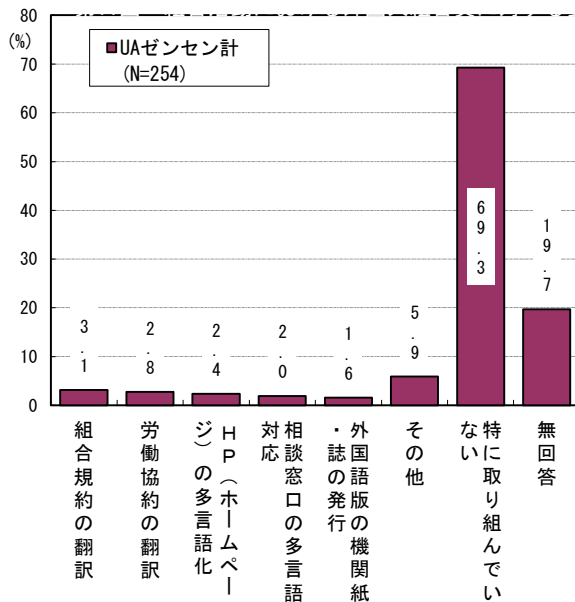
3. 組合活動における外国人組合員

- 組合活動の課題についても、「言語のコミュニケーションが難しい」と同時に、「組合・組合活動があまり認知されていない」や「ニーズを把握するのが難しい・できていない」、「組合役員に外国人労働者に関する知識が不足している」が上位に並んでいる（第10図）。
- これに対して、外国人組合員に対する多言語対応やU Aゼンセン本部の外国人相談窓口の周知といった取り組みは行っていない組織が多数を占めている（第11図、第12図）。
- 自由記入意見からは、外国人組合員に対する取り組みとして、外国人組合員の執行委員への選出や専用の相談窓口の設置、外国人組合員が参加する交流会を行っている組織も一部にみられた。組合の認知度の向上やニーズの把握といった課題に対して、どのように外国人組合員とのコミュニケーションの場や機会を作り出すことができるかが今後の課題といえる。

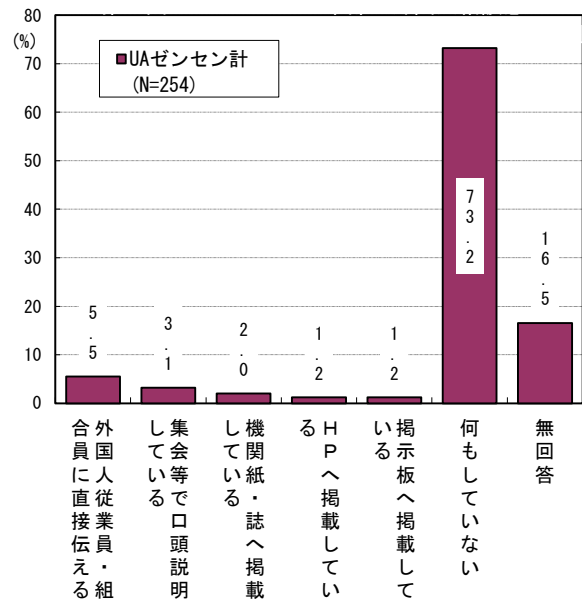
第10図 組合活動における外国人組合員に関する課題（複数選択）（外国人組合員がいる組織）



第11図 組合活動における外国人組合員に対する多言語対応（複数選択）（外国人組合員がいる組織）



第12図 U Aゼンセン本部の外国人相談窓口について職場の周知（複数選択）（外国人組合員がいる組織）



4. 外国人労働者に関する考え方

- [労働組合は外国人労働者の組織化に積極的に取り組むべき] という考え方に対して、＜そう思う＞は 70.1%で、＜そう思わない＞（29.9%）を上回っている（第 13 図）。部門別にみると、＜そう思う＞は流通部門でやや多く、製造産業部門で他の部門よりも少ない。
- [国籍を問わず必要な人材を雇用すべき] に対しては、＜そう思う＞が 89.4%と多数を占め、＜そう思わない＞（10.6%）は 1 割にとどまる。いずれの部門でも＜そう思う＞が＜そう思わない＞を大きく上回るが、明確に「そう思う」という比率をみると、流通部門で 5 割弱と他の部門よりも多くみられる。
- [外国人労働者は長期的に職場に定着する人材として雇用していくべき] という考え方については、＜そう思う＞が 84.2%を占め、＜そう思わない＞（15.8%）を大きく上回る。部門別にみると、＜そう思う＞が＜そう思わない＞を上回る点は各部門に共通しているが、総合サービス部門では＜そう思わない＞が 2 割強で、他の部門よりもやや多い。

第 13 図 今後の外国人労働者に関する考え方

